Entretien Individuel : Mode d'Emploi !

DOSSIER

Que l'on soit **Ouvrier, ETAM ou Cadre,** faire le point, une fois par an sur sa situation professionnelle nous semble **un minimum**.

L'appréciation formalisée portée par le hiérarchique sur le travail et le comportement global de son collaborateur est censée générer les **augmentations individuelles** de salaire et **promotions.**

L'avenir, en terme d'évolution professionnelle et de formation, doit également être abordé et doit permettre à l'intéressé d'exprimer ses désirs, d'évaluer les difficultés et d'envisager son évolution professionnelle.

Alors, pourquoi tous les entretiens ne sont-ils pas réalisés avec le sérieux nécessaire ?

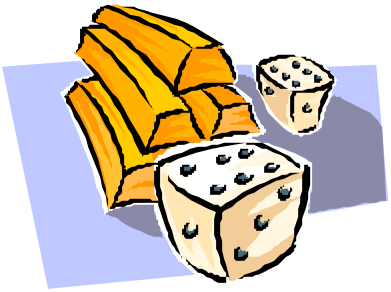
Pourquoi sont-ils bâclés : certains ne durent que 30 minutes, souvent interrompus par les téléphones ... ou bien dérivent rapidement vers le traitement du travail en cours ?

D'autres, sans cesse reportés, voire non réalisés, dénotent le peu d'intérêt porté à ses collaborateurs .

La transparence affichée sur les courbes, définitions de fonctions ou de missions actuellement affichée en est la brillante démonstration. Avec une différence notable : l'évolution de la courbe est nettement moins élastique que le contenu de la fonction…

Est-ce bien sérieux ?

Si l'entretien ne sert à rien, supprimons le !



A l'heure où la pression de la charge de travail de **l'ETAM et du Cadre poursuit son essor** (heures passées en déplacement, réunions tardives qui n'en finissent pas, « enrichissement » des missions (ESF's)…), un point régulier s'impose pour chacun d'entre nous. C'est l'occasion pour le hiérarchique d'engager un dialogue constructif, positif et motivant, l'entretien ne doit pas tourner au réquisitoire, le « manager » ayant souvent une tendance naturelle à mettre le doigt sur les imperfections plutôt que sur les résultats obtenus et le travail de fond !

L'entretien individuel est primordial pour chacun d'entre nous. **C'est un minimum de considération** qui permet, à tout un chacun d'avoir, au moins une fois par an, **l'occasion de s'exprimer, et au hiérarchique de motiver ses collaborateurs et de positiver l'entreprise.**

Et pour DPTA quelquefois de faire la connaissance de ses collaborateurs…. ?

La volonté d'un échange annuel approfondi ne doit pas rester lettre morte !

La direction doit faire appliquer ses engagements .

La check-list de la CFE-CGC :

N'attendez pas le jour J pour vous pencher sur la question ! Mieux vaut avoir sérieusement réfléchi avant votre entretien. Le manque de préparation et l'improvisation laissent trop de marge de manœuvre à votre interlocuteur qui, lui, a certainement prévu en détail le contenu de l'entretien. **Prenez donc l'habitude de consigner régulièrement vos réalisations, vos succès et vos échecs, avec quelques détails chiffrés.** Trop souvent, on ne pense à recourir à cette méthode qu'en cas de difficultés. Le dialogue avec votre supérieur n'en sera pourtant que plus constructif si vous avez une vision claire de votre parcours dans l'entreprise et si vous avez fait le point sur vos aspirations.

Cernez le contenu de la discussion

Connaissez vous votre définition de fonction ou de mission ? Elle n'est pas sans conséquences puisqu'elle liste ce qu'on est en droit d'exiger de vous. Penchez-vous également sur la notice de préparation (que l'on doit vous remettre plusieurs jours avant l'entretien…) qui détaille le déroulé de l'entretien. Vous y découvrirez tous les sujets qui seront abordés. Si vous ne comprenez pas certaines parties, n'hésitez pas à demander des explications, soit à votre supérieur, soit au conseiller carrière, avant le moment de l'entretien.

motivation au travail n. f.

Définition :
Ensemble des aspirations qu'une personne attache à son emploi en affectant chacune d'elles d'un coefficient de probabilité de se réaliser dans cet emploi en fonction du travail effectué, de la reconnaissance de ce travail par l'entreprise, etc.

Faites le bilan de l'année écoulée

Déterminez vos points forts. Car identifier vos atouts de façon objective et les formaliser, vous donnera de réels arguments pour convaincre et faire passer votre message. Penchez-vous ensuite attentivement sur vos échecs, et sur les sujets qui ont posé problème durant l'année.

Tentez d'analyser avec discernement la cause de vos difficultés : êtes-vous seul responsable ou avez-vous été troublé par des évènements extérieurs ? Changement d'organisation du service, surcharge de travail inattendue ou chronique, sous-effectif durable, absence de moyens, etc.

Sélectionnez également deux ou trois de vos points faibles, pas davantage : personne n'est parfait, inutile d'en rajouter ! Ne prenez que des points essentiels, que vous savez perfectibles, par exemple grâce à une formation.

Enfin, penchez-vous sur vos aspirations et votre évolution de carrière au sein de l'entreprise. La question vous sera forcément posée : autant y avoir réfléchi !

Changement de service, réorientation, acquisition de nouvelles compétences, progression hiérarchique, etc.

Tâchez d'identifier clairement vos désirs et de formuler le moyen d'y parvenir.

En cas de conflit ouvert avec votre hiérarchique, vous pouvez vous faire assister par votre délégué CFE-CGC lors de votre entretien, mais il peut également vous aider à le préparer pour affûter votre argumentation !…

N'hésitez pas !

CFE CGC

Le + syndical

Mulhouse le 24/02/2004